

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia dalam instansi/organisasi adalah karyawan. Karyawan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari instansi/organisasi karena karyawan merupakan pelaksana atau yang menjalankan operasional organisasi. Dapat dikatakan jika karyawan menentukan tercapainya tujuan organisasi. Karyawan merupakan salah satu *asset* bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan roda penggerak dari aktivitas yang ada di perusahaan, hal ini berbeda dengan pimpinan di organisasi yang lebih kepada pengelolaan dan perencanaan. Untuk itu, instansi/organisasi perlu mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki, hal ini dikarenakan untuk mencegah karyawan tersebut pindah ke tempat kerja yang lain, sehingga diperlukan pemahaman terhadap kebutuhan karyawan dan kemampuan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat membuat para karyawannya merasa termotivasi secara internal yang nantinya dapat melahirkan loyalitas karyawan dan karyawan tersebut tidak memiliki keinginan untuk bekerja di tempat lain.

Organisasi dikelola oleh berbagai manusia. Dipandang dari seluruh pengelolaan sumber daya, mengelola manusia adalah kegiatan yang paling vital. Tanpa berbagai manusia tidak mungkin ada organisasi. Organisasi butuh berbagai manusia, sedangkan berbagai manusia butuh organisasi.

Hanya melalui perilaku manusia dapat dirai keunggulan sejati, bermasa depan yang harmonis dan seimbang, yaitu tercapainya keharmonisan system secara utuh, yang memiliki arti dan kemaslahatan kehidupan manusia.

Perilaku menunjukkan kelakuan dan perubahan tertentu dari manusia, terutama terkait dengan interaksinya dengan pihak lain di dalam organisasi, atau diartikan sebagai cara seseorang untuk berkelakuan atau bertindak. Perilaku adalah tanggapan atau reaksi seseorang terhadap rangsangan atau lingkungan yang dipengaruhi oleh kepribadiannya (personality). Kepribadian adalah totalitas keberadaan karakteristik yang unik seperti sikap, skill dan values pada setiap manusia yang mencerminkan dirinya. Dengan kata lain, perilaku adalah fungsi dari kepribadian yang berinteraksi dengan situasi/lingkungan sehingga tampak dan mempengaruhi kinerja. Dengan demikian perilaku seseorang yang menghasilkan kinerja unggul berulang kali dalam batasan standar tertentu seperti jenis

pekerjaan, peran, atau situasi tertentu disebut kompetensi (Chatab, Nevizond. 2009).

Perilaku manusia memainkan peran sentral, kritis dan berdampak luas dalam menentukan pilihan perubahan baik untuk meraih kesuksesan maupun untuk mengatasi berbagai persoalan dan kesulitan yang dihadapi. Dalam analisis job, peran menggambarkan bagian yang dimainkan oleh orang-orang dalam memenuhi sasaraannya dengan bekerja secara kompeten dan fleksibel dalam konteks sasaran organisasi, struktur dan prosesnya (Chatab, Nevizond. 2009).

Dalam melakukan dan memilih suatu pekerjaan maka karyawan memiliki tujuan yaitu untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan manusia terdiri atas: kebutuhan fisik (seperti: makan, papan, pakaian) dan kebutuhan non fisik seperti kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Selain itu manusia bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Untuk itu, penting bagi instansi/organisasi dalam menumbuhkan Loyalitas karyawan dalam instansi/organisasi. Loyalitas karyawan ini penting karena dengan begitu diharapkan bahwa karyawan mau bekerja keras sehingga memberikan hasil yang terbaik bagi instansi/organisasi.

Loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi, Utomo (dalam Tommy, Shelveana, dan Eddy, 2010).

Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh instansi/organisasi karena instansi/organisasi sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan organisasinya dalam menentukan maju mundurnya organisasi di masa mendatang. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja fisik, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan dengan karyawan lain. Seperti yang diungkapkan Istijanto 2005 (dalam jurnal Made ossy dan sagung kartika) loyalitas karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja dan kepeduliannya terhadap perusahaan. Tingginya sikap loyalitas karyawan diperlukan agar karyawan tersebut dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri

tetapi juga untuk kepentingan organisasi. Sikap loyalitas ini berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan instansi/organisasi merupakan dua pihak yang saling membutuhkan.

Kecocokan orang dengan pekerjaan melibatkan dua element penting. Pertama adalah berapa jauh kemampuan, keterampilan dan bakat individu cocok dengan tuntutan dan persyaratan pekerjaan, termasuk lingkungan pekerjaan. Kedua, kecocokan berhubungan dengan berapa jauh kebutuhan, nilai dan keinginan individu untuk menggunakan keterampilan dan bakat tertentu dipenuhi, atau dipertahankan oleh pekerja tersebut (Atkinson, M Jacqueline. 1997).

Salah satu indikator karyawan yang loyal terhadap organisasi adalah mempunyai prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta. Pegawai atau karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja.

Loyalitas karyawan merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam

kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu instansi/organisasi. Banyak akibat dari ketidakloyalan pada karyawan yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh kurang selera dalam bekerja (*Etos kerja rendah*). Akibat-akibat yang ditimbulkan dari rendahnya etos kerja yang dimiliki seorang pegawai umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketidaktepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seenaknya, dan sebagainya. (Moeheriono. 2012) Manusia dan organisasi punya etos kerja tentunya menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, berkomunikasi, berprestasi yang tidak ada matinya, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya.

Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi, Begitu pula sebaliknya. Penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada seorang karyawan yang bekerja di kantor kecamatan sebagai Office Boy dan sekaligus merangkap sebagai kebersihan. Yang merupakan hampir secara keseluruhan masyarakat merasakan jasa dari instansi tersebut. Sehingga banyak pula karyawan atau pegawai yang bekerja di instansi/organisasi tersebut hingga puluhan tahun turut dalam mencapai tujuan instansi/organisasi untuk mensejahterakan

masyarakatnya. Office boy merupakan kedudukan seorang karyawan yang rendah, begitu pula dengan rendah kesejahteraan yang diterima dari instansi kantor kecamatan. Meskipun demikian, realita yang nampak saat ini bahwa masih ada office boy yang rela bekerja hingga puluhan tahun tanpa didukung dengan kesejahteraan yang tinggi dan tanpa fasilitas yang besar. Berdasarkan uraian di atas, maka judul dari penelitian ini adalah “Loyalitas Karyawan yang Bekerja Puluhan tahun”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti menentukan focus dalam penelitian ini adalah.

1. Mengapa terjadi loyalitas karyawan ?
2. Dalam wujud apa loyalitas karyawan ?

C. Keaslian Penelitian

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menemukan beberapa kajian riset terdahulu untuk dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian ini. Diantaranya yaitu :

Judul penelitian *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan* (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya). Dengan nama peneliti Ni Made Maharani Dwi Ratnasari, kusdi Raharjo, dan M. Djudi Mukzam dari Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya. Penelitian yang dipilih menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan latar belakang untuk mencapai tujuan awal penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel acak sederhana (*simple random sampling*), cara menarik sampel dalam *simple random sampling* ini adalah dengan membuat undian pada selembar kertas yang berisi nama-nama karyawan, kemudian mengundinya tanpa memasukkan kembali kertas yang telah terpilih. Nama-nama yang terpilih itulah yang akan dijadikan sampel dalam penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh antara variabel insentif materiil dan insentif nonmateriil terhadap loyalitas karyawan pada PT. SIER (Persero), Surabaya. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari uji signifikansi menunjukkan variabel insentif materiil (X1) dan insentif nonmateriil (X2) mempunyai angka signifikansi dibawah 0.05 oleh sebab itu kedua variabel independen tersebut dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu insentif materiil (X1) dan insentif nonmateriil (X2)

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dapat diterima.

Judul penelitiannya *Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatan dan kesehatan kerja (K-3)*. Yang diteliti oleh Dewi Iqlima Sari dan Endang Widyastuti, dari Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi. Penelitiannya dilakukan pada karyawan PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 7 Mei 2008 terhadap 100 karyawan PT Wangsa Jatra Lestari yang bukan responden uji coba. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi karyawan terhadap penerapan kesehatan dan keselamatan kerja dengan loyalitas karyawan ($r_{xy} = 0,625$). Sumbangan efektif variabel persepsi terhadap penerapan K-3 terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 39%.

Judul penelitiannya: *Pengaruh Insentif Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar*. Nama penelitiannya adalah A. A Made Ossy Sapaynarta (Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali Indonesia) dan A. A Sagung Kartika Dewi (Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali Indonesia). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *insentif finansial* dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar. Alat yang digunakan untuk mengolah data analisis regresi

linier berganda dengan uji-f dan uji-t. Hasil pengujian secara serempak menunjukkan bahwa insentif finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar pada periode dengan nilai *Adj. R Square* sebesar 80,4 persen. Secara parsial variabel insentif finansial (X1) dan lingkungan fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pada pengujian hubungan secara parsial didapat hasil bahwa insentif finansial merupakan variabel yang lebih dominan mempengaruhi variabel loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar dengan nilai 0,649 atau 64,9 persen.

Judul penelitiannya: *Hubungan Tingkat Upah Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Harian Di Pt Charoen Pokphand Indonesia Krian Sidoarjo* Oleh: Gian Musa R. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui : 1) Untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Krian; 2) untuk mengetahui bagaimana tingkat loyalitas di PT. Charoen Pokphand Indonesia Krian; 3) untuk mengetahui apakah ada hubungan antara tingkat upah terhadap loyalitas kerja di PT. Charoen Pokphand Indonesia Krian; 5) untuk mengetahui manakah variabel yang paling dominan di perusahaan PT. Charoen Pokphand Indonesia Krian. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian *product moment* yang bermaksud

menjelaskan kedudukan dan hubungan variable-variabel yang diteliti. Kemudian digunakan analisis regresi sederhana. Kesimpulannya adalah 1) upah berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan harian di PT. Charoen Pokphand Indonesia Krian. Hal ini terbukti diperoleh hasil uji F dengan nilai $\text{Prob}(F\text{-statistic}) < \alpha$ yaitu sebesar 0.010325. 2) Dari hasil analisis regresi, variable upah (X1) merupakan variable yang paling dominan berpengaruh terhadap produktifitas.

Judul penelitiannya adalah: *Analisis Pemotivasian dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya* oleh : Tommy Stefanus, Shelvieana Saputra, Eddy M. S. Tujuan penelitiannya ini adalah : 1) Untuk mengetahui bagaimana PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya melakukan pemotivasian karyawan; 2) Untuk mengetahui loyalitas karyawan bagian pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya; 3) Untuk mengetahui pengaruh pemotivasian karyawan yang terdiri dari faktor-faktor pendorong motivasi yaitu *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* baik secara simultan maupun parsial terhadap loyalitas karyawan bagian pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya. Karyawan bagian pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya memiliki loyalitas terhadap perusahaan hal ini terlihat dari banyaknya responden yang memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang ada di variabel loyalitas. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh dari pemotivasian kerja yang

terdiri dari faktor-faktor pendorong motivasi yaitu *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* baik secara simultan maupun parsial terhadap loyalitas karyawan bagian pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi R sebesar 0.873 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas terdiri dari variabel *existence needs* (X1), *relatedness needs* (X2), dan *growth needs* (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang dihasilkan sebesar 0.755 menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variable bebasnya terdiri dari variabel *existence needs* (X1), *relatedness needs* (X2), dan *growth needs* (X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan adanya perubahan pada variabel loyalitas (Y) sebesar 75.5% (di atas 50%).

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui terjadinya perilaku loyalitas pada karyawan.
2. Untuk mengetahui bentuk atau wujud dari loyalitas karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang terlibat dan memperoleh beberapa kegunaan, yaitu secara teoritis dan secara praktis.

1. Manfaat Teoritis :

Menambah khasanah ilmu pengetahuan psikologi pada umumnya, dan secara khusus memberi sumbangan pengetahuan bagi ilmu psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga berguna sebagai referensi bagi kalangan akademis untuk penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis :

Mempunyai manfaat bagi para pelaku pimpinan instansi/organisasi untuk secara terus-menerus mengembangkan dan mempertahankan visi dan misinya dengan cara meningkatkan loyalitas dalam suatu instansi/organisasi.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penulisan skripsi digunakan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam setiap pembahasan. Skripsi ini dibagi dalam lima bab, masing-masing bab tersebut dibagi dalam beberapa sub-bab yang secara rinci diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini membahas beberapa sub-sub bab diantaranya: Konteks Penelitian, Fokus Penelitian, Keaslian Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab kajian pustaka ini membahas beberapa sub-sub bab diantaranya: Pengertian Loyalitas Karyawan, Indikator Loyalitas Karyawan, Aspek-aspek Loyalitas, Faktor-faktor Timbulnya Loyalitas Karyawan, Loyalitas Karyawan dan organisasi, Keterlibatan Loyalitas Karyawan Terhadap organisasi, dan Membangun Kesetiaan Melalui Sosialisasi.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab metode penelitian ini membahas beberapa sub-sub bab diantaranya: Pendekatan dan Jenis Penelitian, Kehadiran Penelitian, Lokasi Penelitian, Sumber Data, Prosedur Pengumpulan Data, Analisis Data, dan Pengecekan Keabsahan Temuan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab hasil penelitian dan pembahasan ini membahas beberapa sub-sub bab diantaranya: Setting Penelitian, Persiapan Penelitian. Hasil Penelitian (*Deskripsi temuan penelitian dan hasil analisis data*), dan Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab penutup ini membahas beberapa sub-sub bab diantaranya: kesimpulan dan saran penelitian berikutnya.